

CTHR 2015年 第四季招聘及薪酬趨勢調查



引言

《CTHR 2015年第四季招聘及薪酬趨勢調查》發現，40%受訪僱主於第四季打算增聘人手，平均增聘13%；其中以銀行及金融業的招聘意欲最強，其次為建造業。

絕大多數本港僱員2015年均獲得加薪，平均加幅為5%。近半數僱主預期明年加薪4至6%，6成企業擬派發1個月年終獎金或花紅。

免責聲明

此調查報告只供一般參考。CTHR已盡力確保報告內的資料準確，但並沒有對該等資料的準確性或完整性，或在任何特定情況下使用的合適性，作出任何明示或隱含的陳述、申述、保證或擔保。對於因此報告所載的任何資料包括數據而引起的任何損失或損害，CTHR並不承擔責任。

調查目的

- 探討各行業的招聘意欲
- 展望2016年的招聘及薪酬趨勢
- 探討僱主調整薪酬和發放年終獎金或花紅的考慮因素
- 了解僱主面對的招聘困難及現時就業市場的職業配對水平
- 檢視僱員對工作培訓和職業發展的滿意度

調查方法

調查日期：2015年10月至11月

樣本數量：

- 僱員 1,215名
- 僱主 316 名 (逾8成來自中級及高級管理層)

數據收集方法

透過網上問卷進行訪問，對象主要為來自不同行業的僱主，以及不同年齡組別的僱員。由CTHR的研究小組負責整理及綜合調查結果。

主要調查結果

關於招聘趨勢

- 40%受訪僱主在第四季度有招聘計劃，目標主要為全職僱員和長工
- 銀行及金融業展示出強烈的招聘意欲，75%有意增聘人手
- 80%受訪僱主對物色合適人才感到困難，當中以非管理層、初級員工最為棘手

關於薪酬趨勢

- 近半數僱主（47%）預期明年加薪4至6%
- 7成企業打算發放年終獎金或花紅；當中6成的發放金額將等同僱員1個月月薪

關於工作滿意度

- 大部分僱員認為僱主未有提供足夠的培訓與發揮機會

第一部分 – 招聘意欲

2015年第四季度招聘活躍



4成受訪僱主有意於2015年第四季增聘人手

-33%暫打算凍結人手

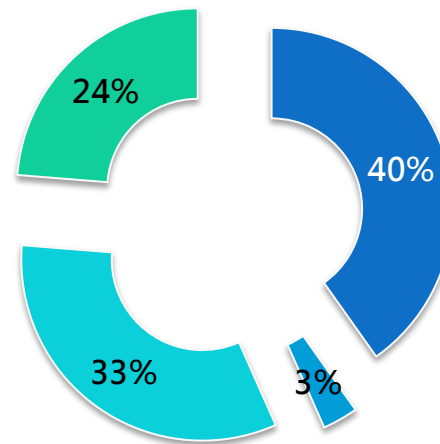
-24%未有計劃，只有3%表示會裁員

2015年第四季度僱主招聘取態

■ 增聘人手 ■ 裁減人手 ■ 凍結人手 ■ 未有計劃

平均增聘13%人手

據有意增聘人手的127位受訪僱主表示，
增聘比率平均為13%。



5大招聘意欲強勁行業

各行業中，招聘意欲最強勁的行業為：

1. 銀行及金融
2. 建造及建築
3. 資訊科技
4. 教育
5. 酒店及飲食

5大 最有意欲 增聘人手行業



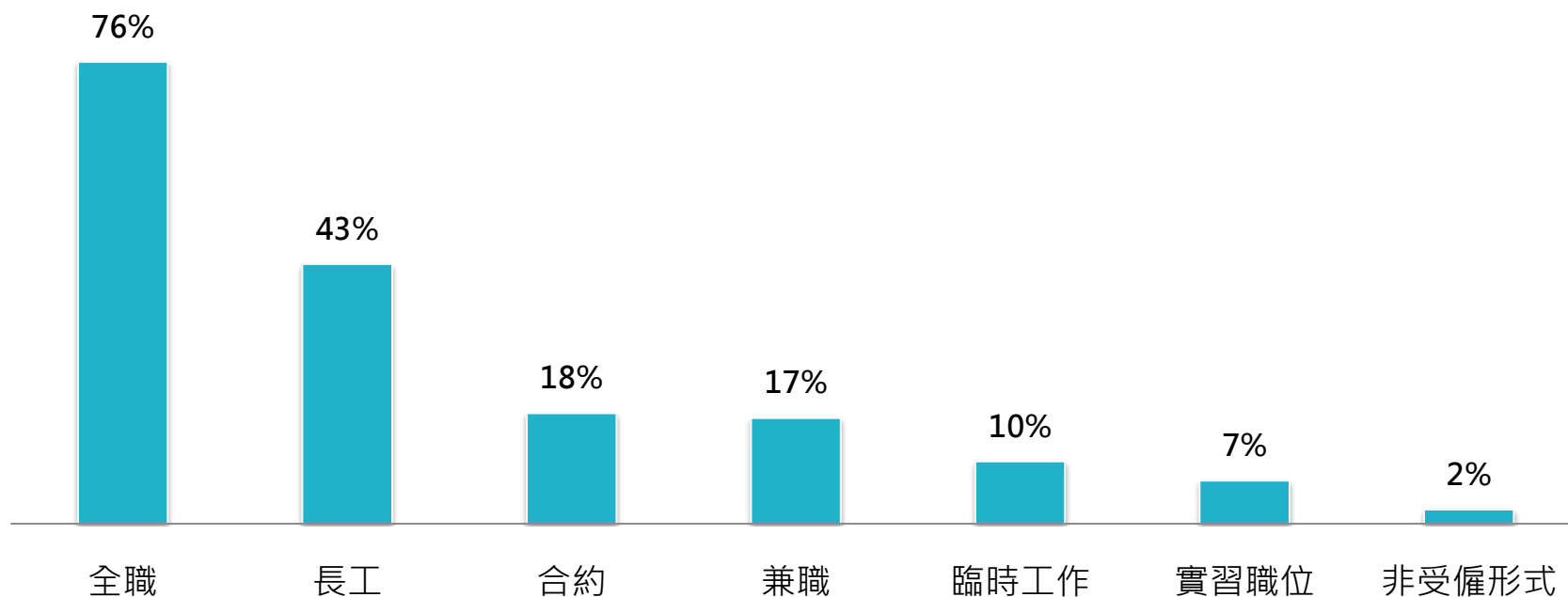
5大招聘意欲強勁行業的增聘比率

	行業	擬增聘比率	增聘比率 (中位數)
1.	銀行及金融 (包括會計、稅務及財務服務等)	75% (達75%受訪僱主表示計劃增聘)	10%
2.	建造、工程及建築	71%	5%
3.	資訊科技及電子商貿	60%	10%
4.	教育及培訓	56%	8%
5.	酒店及飲食 (包括旅遊)	48%	6%

增聘概況

僱用形式方面，76%受訪僱主表示計劃增聘「全職」員工；其次為「長工」（43%）
近兩成受訪僱主計劃聘請「合約」（18%）或「兼職」職位（17%）

2015年第四季增聘（僱用模式）



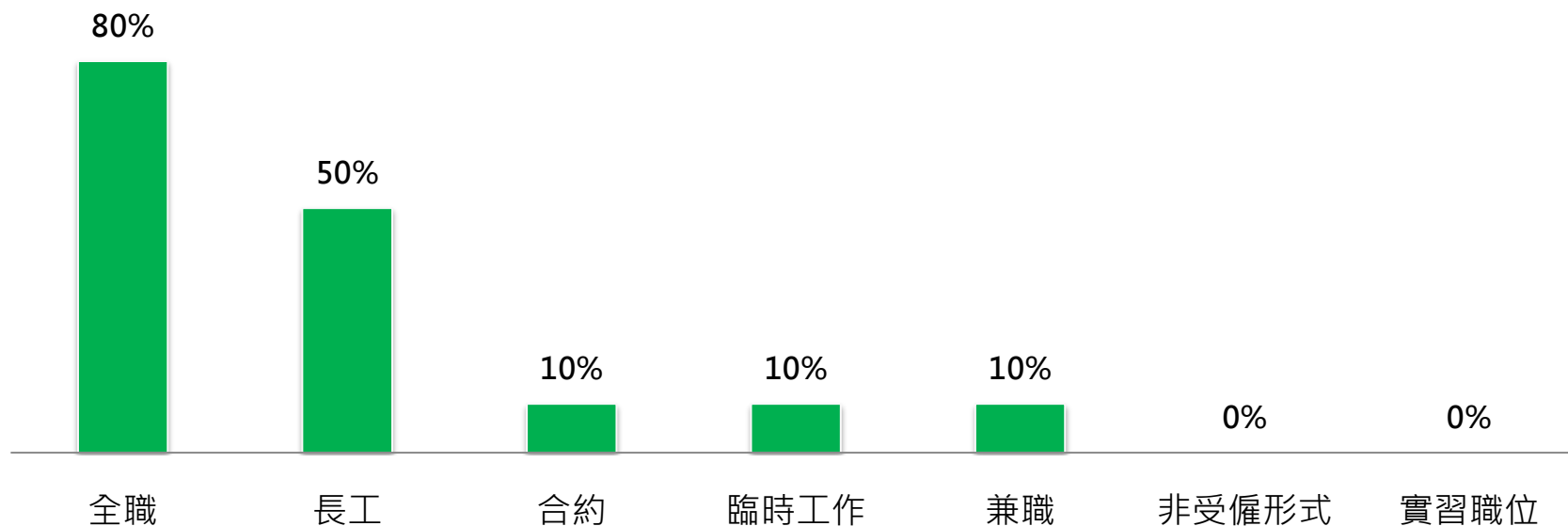
僅3%僱主擬裁員

約3%受訪僱主表示，計劃於2015第四季度裁員

-平均裁減幅度達11.5%

-若須考慮裁員，「全職」及「長工」職位將首當其衝

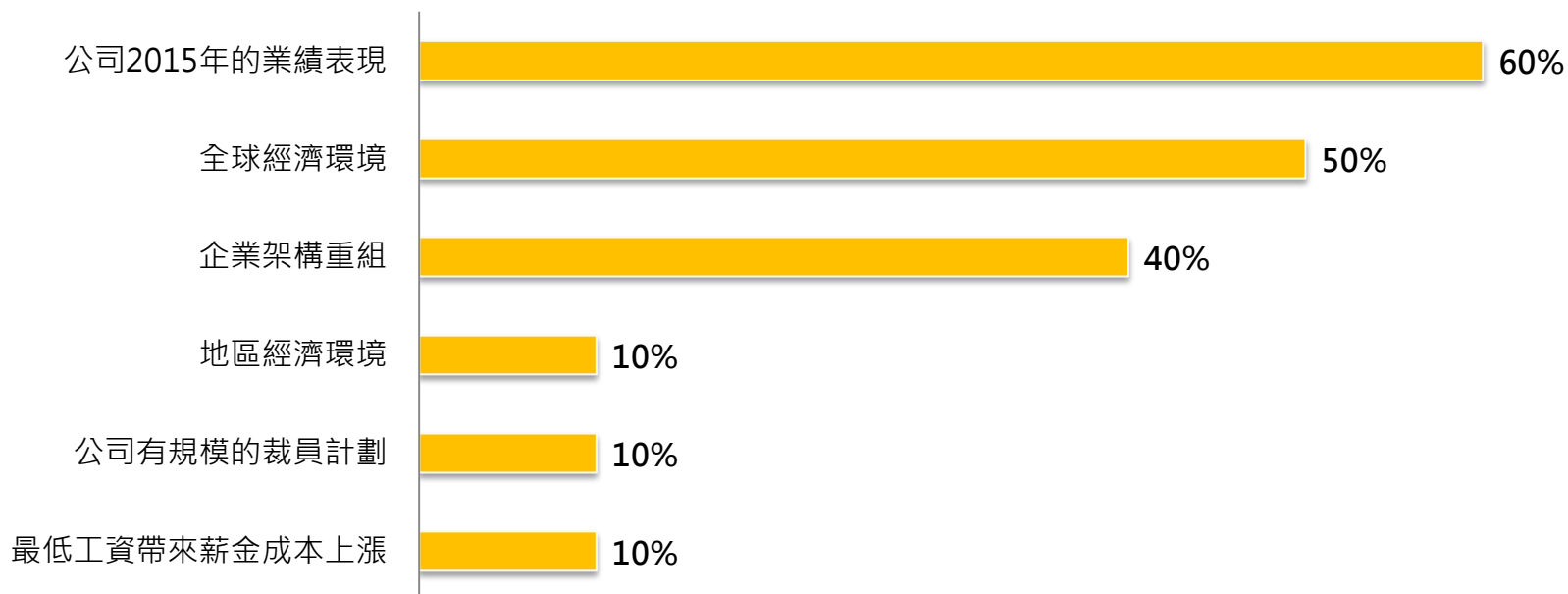
2015年第四季裁員（僱用形式）



業績表現為裁員主因

有意裁員的僱主表示，「公司2015年的業績表現」是裁員主因（60%），其次為「全球經濟環境」（50%）及「企業架構重組」（40%）。

2015年第四季裁減人手的原因



零售業看淡 逾5成企業凍結人手

-57%受訪零售業僱主表示將凍結人手

-其次是旅遊及運輸（46%）、製造及貿易（45%）、人力資源管理（43%）、
媒體及傳播（43%）、以及房地產行業（40%）



第二部分 – 薪酬調整

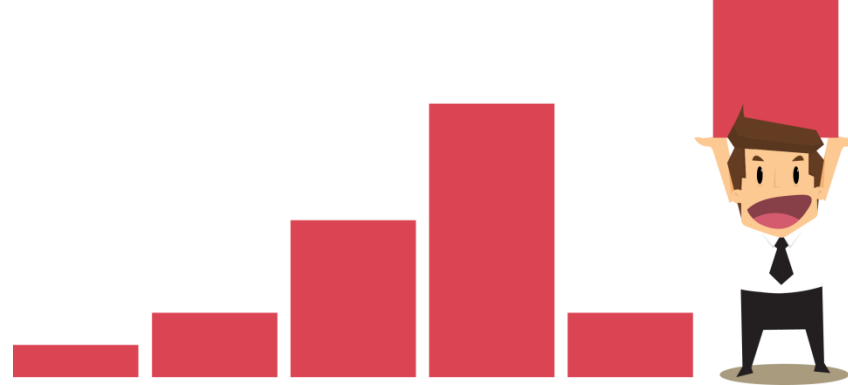
2015年達7成打工仔獲加薪

在316名受訪僱主中

- 53%表示2015的加薪幅度為4至6%
- 約10%未有調整員工薪酬

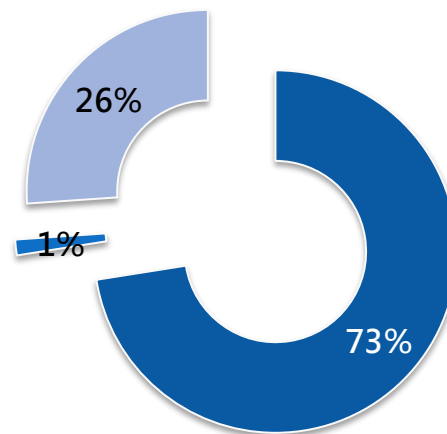
在1,215名受訪僱員中

- 73%表示獲加薪，中位數為5%
- 26%遭凍薪
- 僅1%受訪者被減薪，中位數為10%



2015年僱員薪酬調整狀況

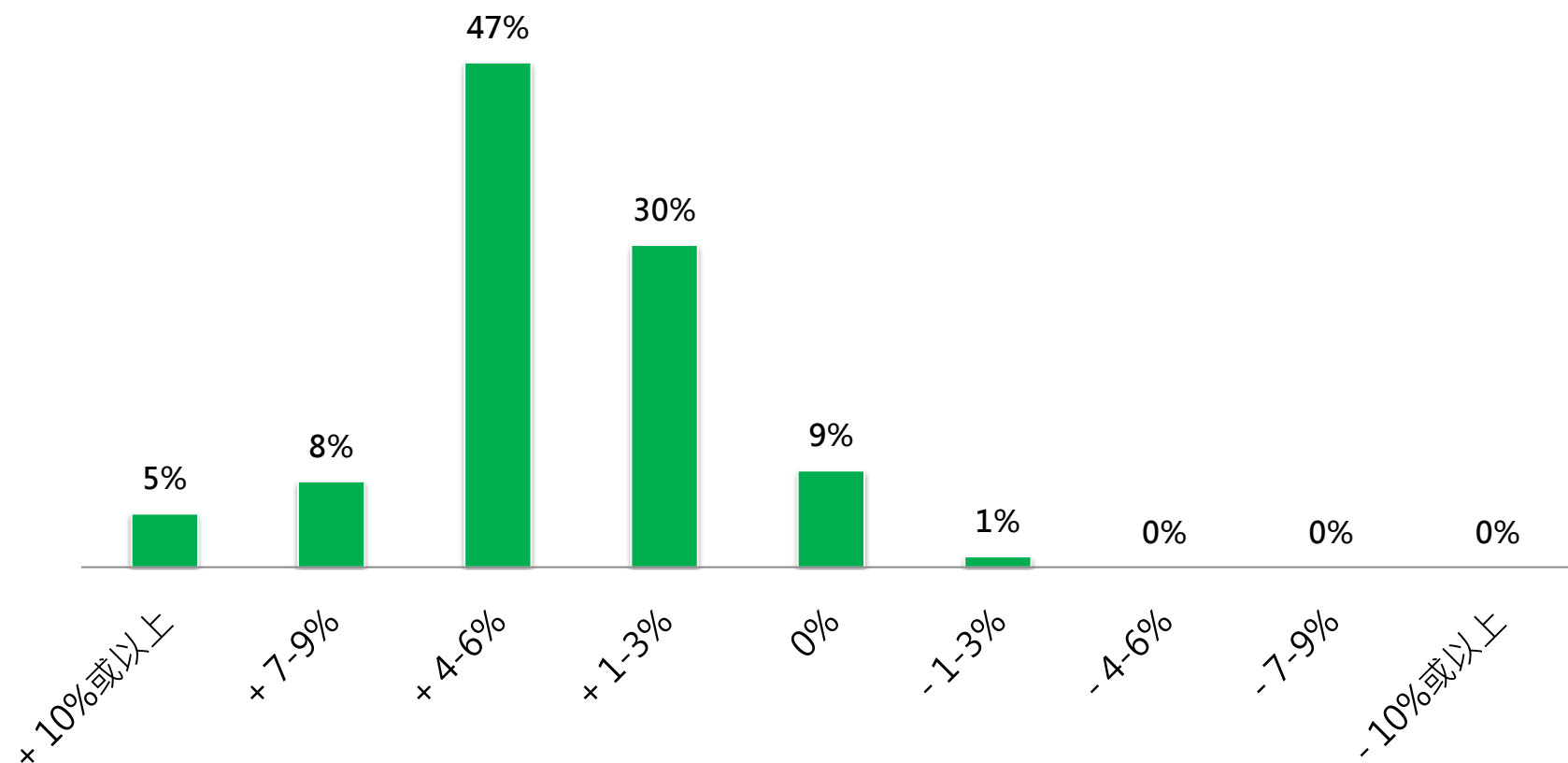
■ 加薪 ■ 減薪 ■ 凍薪



2016年料加薪4至6%

近半數僱主（47%）預期明年加薪4至6%；3成計劃加薪1至3%
有8%則表示加薪幅度達7至9%

展望2016年薪酬調整幅度



6成僱主擬發1個月年終獎金或花紅

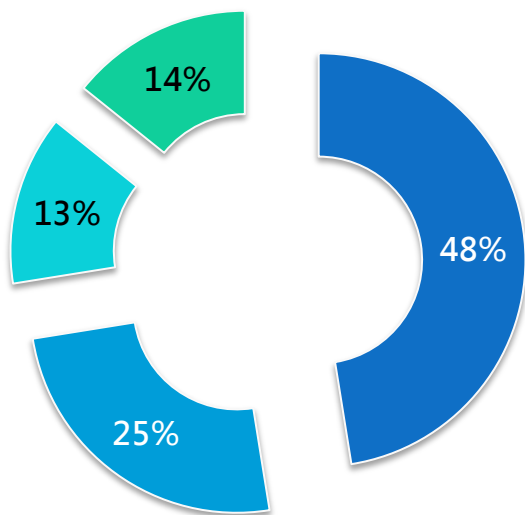
7成受訪僱主計劃/已向員工發放屬2015年的年終獎金或花紅

-其中約5成表示會向全體員工發放；25%只向部分員工派發

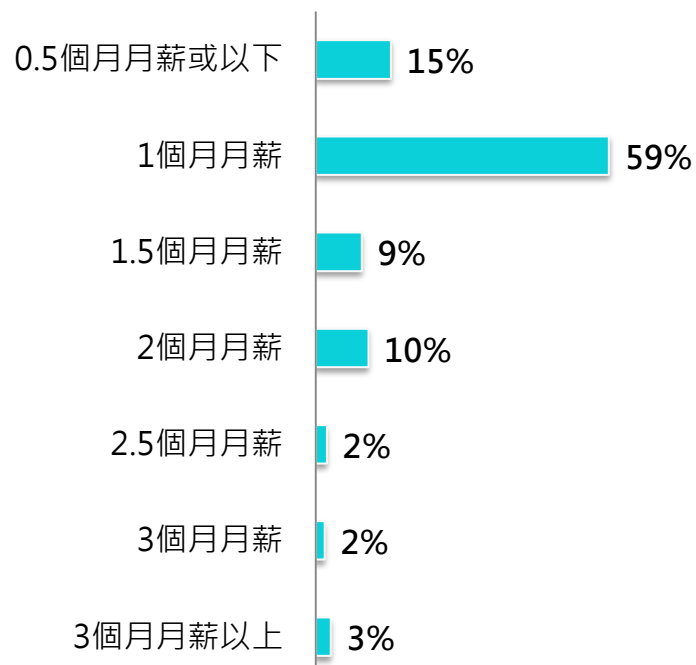
計劃/已發放年終獎金或花紅的僱主當中，近6成的發放金額將等同僱員1個月月薪

僱主年終獎金及花紅發放情況

■ 予全體員工 ■ 僅予部分員工 ■ 不會發放 ■ 不清楚



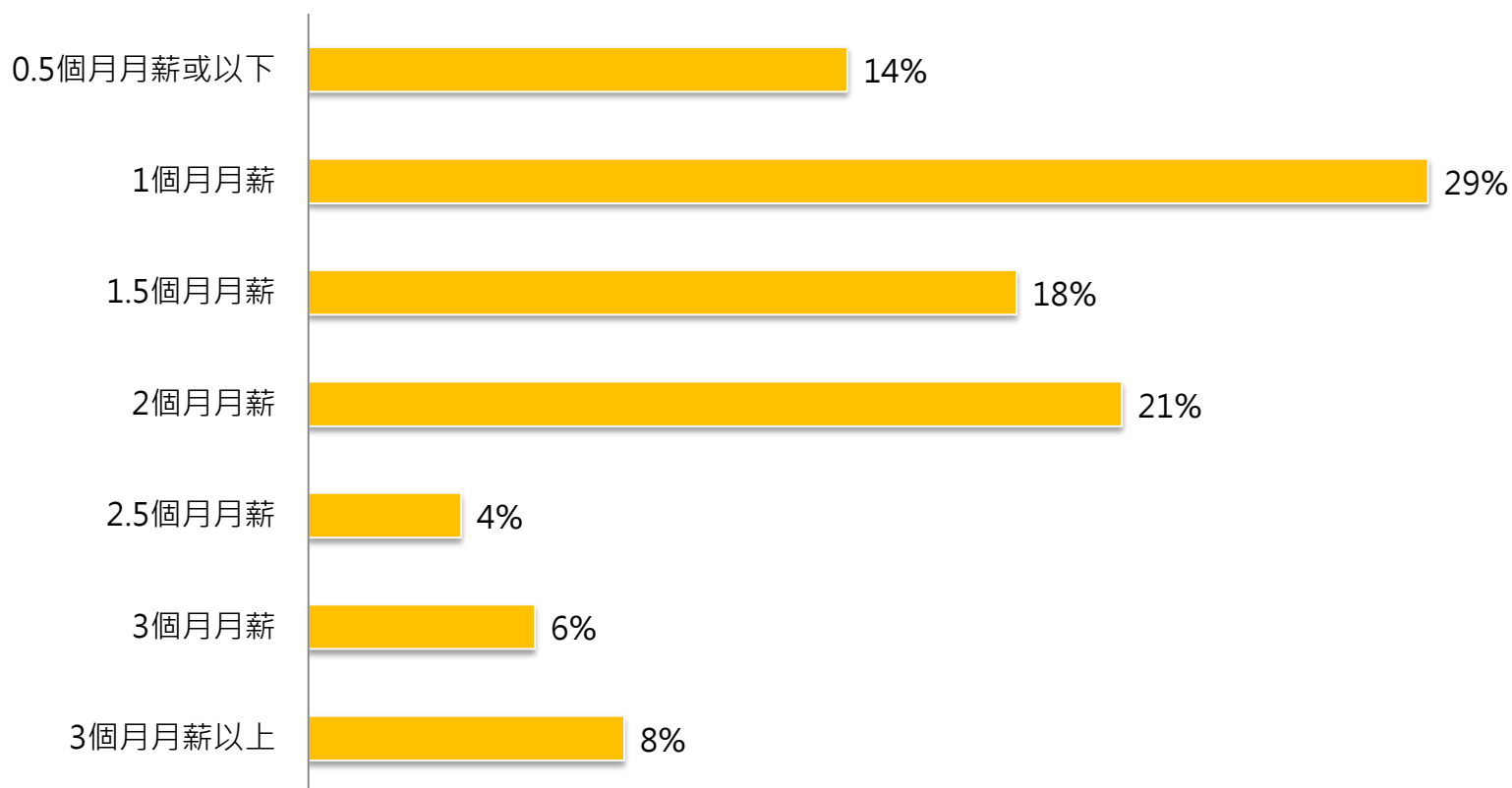
僱主發放2015年終獎金或花紅金額



年終獎金或花紅金額期望

受訪僱員方面，約3成預期獲發等同1個月月薪的年終獎金或花紅

僱員預算2015年終獎金或花紅金額

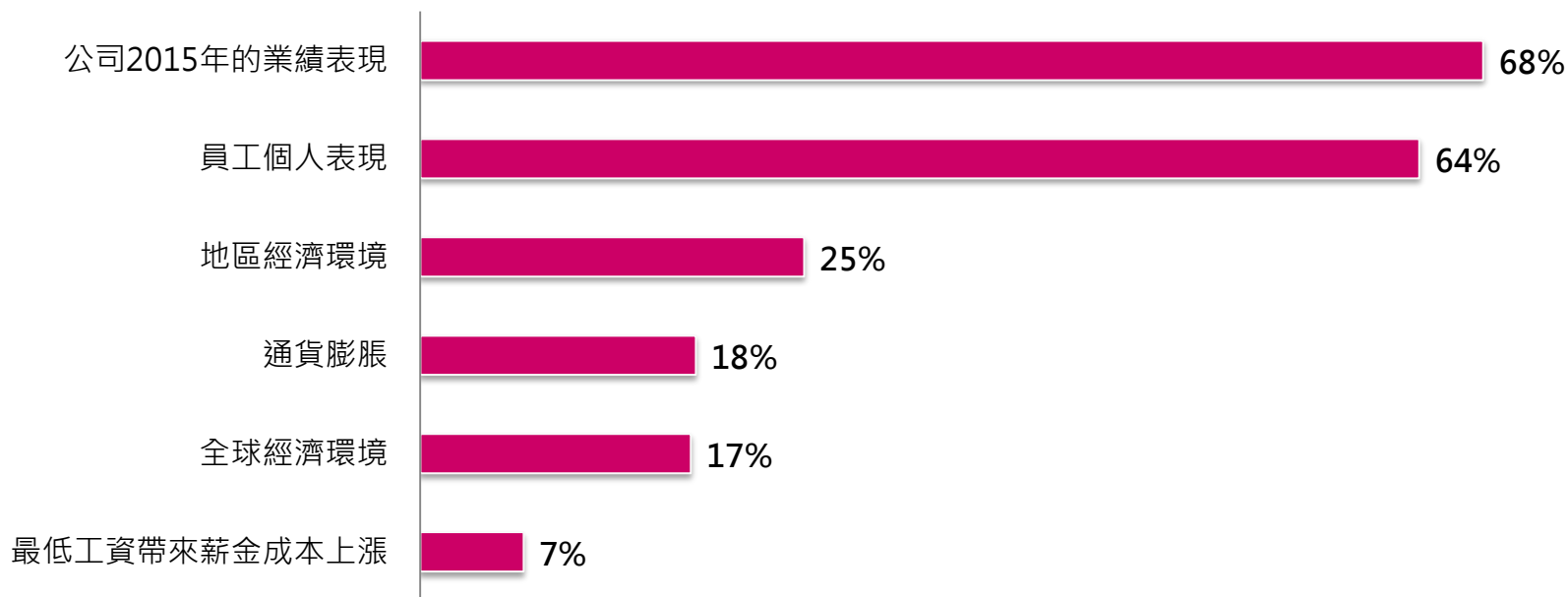


企業及個人表現主導

計劃薪酬調整及發放年終獎金或花紅時，僱主的主要考慮因素為：

1. 「公司整體業績表現」(68%)
2. 「員工個人表現」(64%)
3. 「地區經濟環境」(25%)

調整薪酬及年終獎金或花紅的考慮



8成僱主嘆難請人

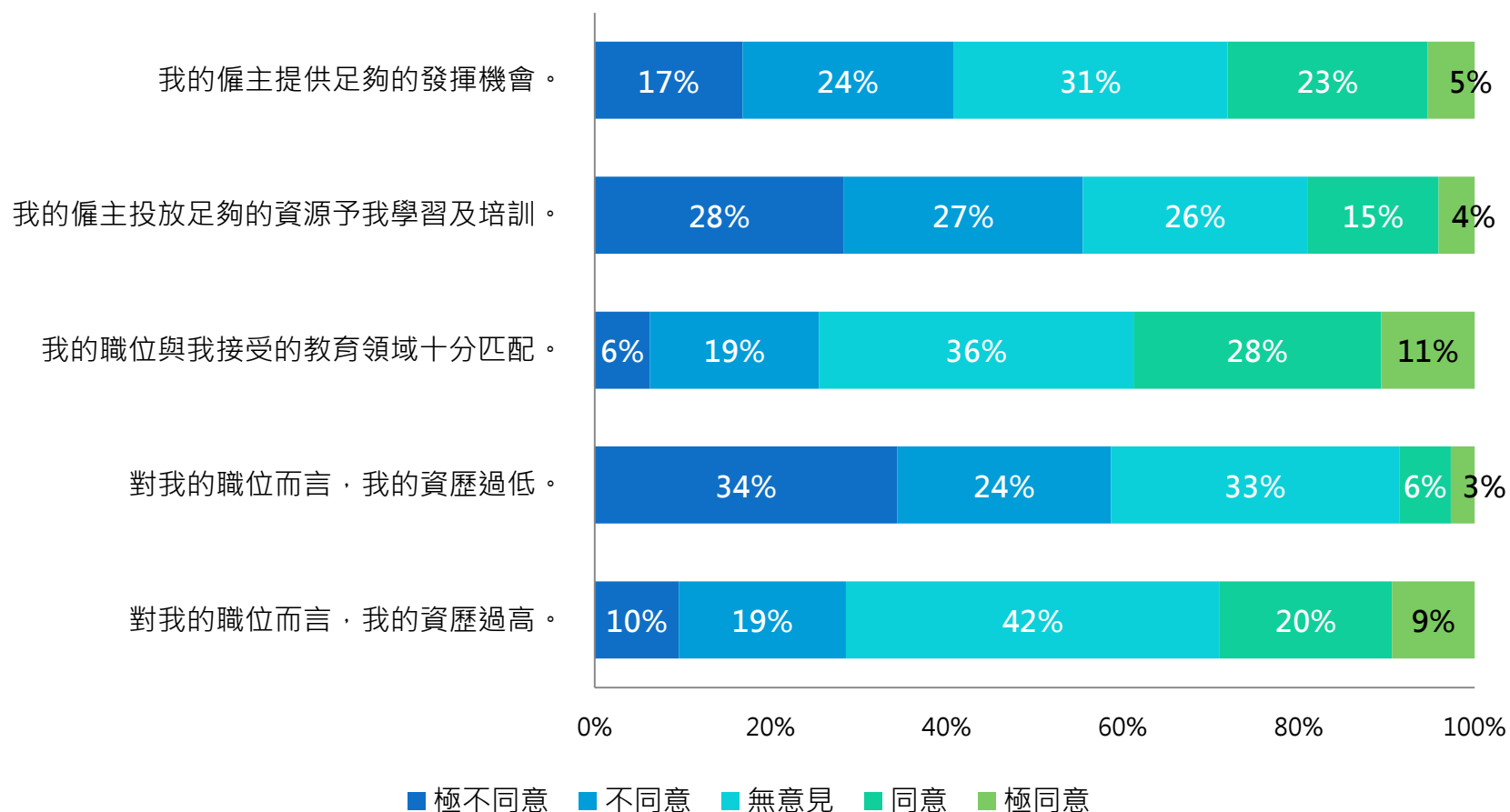
8成受訪僱主對物色合適人才感到困難

-當中最難聘請的職級人才為「非管理層」(38%)；其次是「初級員工」(30%)



半數打工仔工作滿意度偏低

逾5成僱員對於在職培訓並不滿意；4成受訪者認為缺乏發揮空間



建議

【僱主及人力資源經理篇】

1. 僱主應讓員工發揮他們的知識和技能，並盡量提供晉升機會予能力高於職位的員工。
2. 僱主可考慮提供額外的培訓和教育機會，以增加員工士氣和工作滿足感。

【打工仔及求職者篇】

1. 求職者應留意僱主的招聘需求，特別是非管理層及初級職位。
2. 有意增聘「兼職」員工的僱主比率達17%，打工仔應及早適應傳統「長工」和「全職」以外的工作和僱用模式。

總結

2015年第四季度招聘氣氛正面，各行業中，尤以「銀行及金融」、「建造及建築」、「資訊科技」、「教育」和「酒店及飲食」業最活躍；平均增聘13%人手，為相關專才提供發展契機。

另一方面，半數僱員的工作滿意度偏低，反映僱傭匹配度存在隱憂。人力資源從業員務必與時並進，提升機動性，對上既要顧及企業整體發展及利益，對下亦要滿足僱員，尤其新世代的需要，締造雙贏局面。

關於《CTHR 2015年第四季招聘及薪酬趨勢調查》

《CTHR 2015年第四季招聘及薪酬趨勢調查》統計本年度第四季各行業的招聘意欲，另亦會專題探討本港僱主在招聘上面對的挑戰，以及在職人士認為其職位與自身資歷的匹配程度。調查於2015年10月至11月以網上問卷形式進行，受訪對象橫跨15個行業，共1,215名僱員及316名僱主（8成來自中級及高級管理層）參與。

關於CTHR

CTHR創立於2009年，專門為人力資源人員及經理提供最新的市場及專業發展資訊，內容精闢豐富，其中包括每日新聞、薪酬指數、調查研究、個案分析、僱傭法律、人力資源專家專欄，以及一系列獨家採訪等，全方位照顧人力資源管理人員的需要。

如有查詢，請聯絡：

Vanlee Lee

Content Marketing Executive

Career Times Online Limited

Tel: (852) 3650 6811 Fax: (852) 2156 0333

Email: vanleeelee@ctgoodjobs.hk